

BIENVENUE A BORD

* ACTIONS EVENTUELLES PROPOSEES :

- OUVERTURE TOTALE AU DIALOGUE AVEC DES ATELIERS ET DES BRAINSTORMING
- PRENDRE LE TEMPS DE FAIRE UN F...

**COMMENT RÉUSSIR
L'INTÉGRATION ET
LA FIDÉLISATION DE
VOS NOUVELLES
RECRUES ?**

**RESTITUTION DES ATELIERS
COOPERATIFS
INTERENTREPRISES &
PARTENAIRES**

**9 MAI 2022 à CONCARNEAU
& 1er JUIN 2022 à PONT-L'ABBE**



SOMMAIRE



Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion

LE CREPI C'EST QUOI ?

Le CREPI Finistère est un réseau d'entreprises engagées pour l'emploi, qui facilite les rencontres directes entre les candidats en recherche et les recruteurs, par des actions originales et innovantes :

- Défi marque employeur
- Rallye pour l'emploi
- Parrainage
- Restaurant éphémère
- Ambassadeur des métiers
- Bon jour pour l'emploi

Créé en 2018, il a pour Présidente Emmanuelle Cadiou (PDG Cadiou Industrie) et pour Responsable Corinne Philbert.

Il compte à ce jour plus de 70 entreprises partenaires, dont 32 adhérentes.

COMMENT RÉUSSIR L'INTÉGRATION ET LA FIDÉLISATION DE VOS NOUVELLES RECRUES ?

03 L'EDITO

04 BIENVENUE À BORD

05 EN AMONT DU RECRUTEMENT

10 LES PREMIERS JOURS

13 FIDÉLISER DANS LA DURÉE

17 DÉPASSER LES DIFFICULTÉS

19 REMERCIEMENTS



LE MOT D'EMMANUELLE



Emmanuelle CADIOU
Présidente du CREPI Finistère

“ On a qu'une seule fois l'occasion de faire une première bonne impression. Je suis cheffe d'entreprise, je sais combien il est essentiel de bien s'occuper de ses collaborateurs. Ils s'occuperont de notre marque employeur ! C'est un cercle vertueux.

De Cadiou, on connaît aussi bien notre méthode que nos produits.

En tant que Présidente du CREPI, je souhaite que nos membres puissent s'inspirer les uns les autres. En participant aux échanges, aux actions, nous prenons un bol d'air formidable, nous nous questionnons et nous trouvons des idées, des projets, des petites choses simples à mettre en place qui peuvent transformer nos méthodes.

Notre réseau est ouvert à toutes les entreprises qui partagent cette envie ! Bienvenue à bord du CREPI Finistère ! ”

“ La chose est acquise, il faut recruter autrement !

Et s'il fallait aussi INTÉGRER et FIDÉLISER AUTREMENT ?

Vous le savez, au CREPI nous pensons que la RENCONTRE est un acte essentiel. La rencontre entre recruteurs et candidats d'un même bassin d'emploi, mais aussi la rencontre entre entreprises et celle avec les partenaires du recrutement.

26 entreprises et 10 partenaires de l'emploi ont participé à ces 2 séminaires avec une forte envie de mettre en place des actions impactantes sur leur process d'onboarding. Je remercie chaque contributeur.

Bienvenue à bord de ce guide ! Faites des escales, explorez et expérimentez ... ”

LE MOT DE CORINNE



Corinne PHILBERT
Responsable du CREPI Finistère

BIENVENUE A BORD

En 2022, le CREPI Finistère a choisi comme fil rouge la thématique de l'intégration "onboarding" et a lancé le projet "Bienvenue à bord", un projet en 4 actes qui vise à améliorer les pratiques d'intégration et de fidélisation des nouveaux salariés en entreprise

/ACTE I - RH INCOGNITO/

Pendant 2 jours, un chargé de recrutement d'une entreprise "A" se fait "embaucher" dans une entreprise "B".

Cette recrue "incognito" vit les premiers jours d'une prise de poste, avec ses joies, ses peines ! Cette expérience permet à l'entreprise "A" d'identifier les axes d'amélioration qu'elle peut apporter à sa propre entreprise. L'entreprise "B" peut, quant à, elle bénéficier d'un regard neuf sur son process d'onboarding.

/ACTE II - SEMINAIRES/

2 séminaires regroupant des entreprises, des partenaires de l'emploi, de la formation et de l'insertion, mais aussi des salariés récemment recrutés, pour partir de réalités et explorer ensemble des formats innovants d'intégration.

/ACTE III - GUIDE/

Restitution des pratiques des entreprises présentes lors des séminaires et des clés trouvées collectivement.

/ACTE IV - DEFI MARQUE EMPLOYEUR/

La Grande soirée événement du réseau !

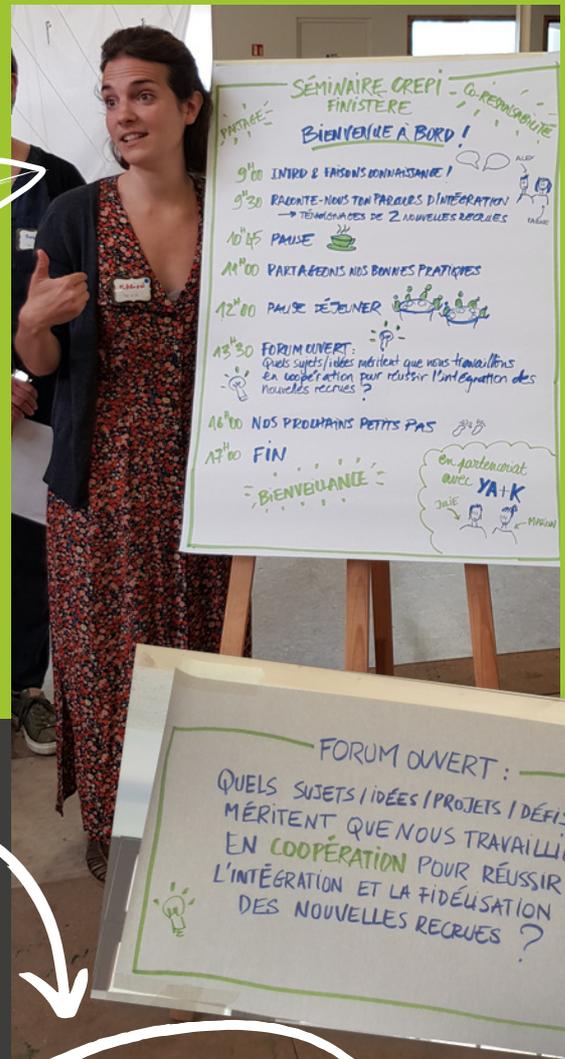
Des équipes de salariés d'entreprises montent sur scène pour témoigner devant un public de chercheurs d'emploi de leurs pratiques d'intégration. Humour, surprises, émotions sont au RDV !

/UN TRAVAIL COLLECTIF/

Durant les 2 séminaires, le forum ouvert, méthode d'animation en intelligence collective, a permis de créer une dynamique de réflexion et de production sur la question suivante :

"Quels sujets, projets, idées, défis méritent que nous travaillions en coopération - recruteurs, partenaires de l'emploi et institutionnels - pour réussir l'intégration et la fidélisation des nouvelles recrues ?"

Merci à Marion Olekhovitch, Facilitatrice en charge de YA+K Bretagne (<https://yaplusk.fr/>) pour la conception et l'animation !



Celui-là même que vous tenez entre vos mains !

“ Pour donner envie de monter à bord, créer une belle passerelle sécurisée ! ”



EN AMONT DU RECRUTEMENT

COMMENT? ↴



TÉMOIGNAGE

Karine

Chef de projet Packaging - MerAlliance

Reprendre un emploi dans la bienveillance après 5 ans sans travail

Pendant 8 ans j'ai été chargée de développement packaging. Après une rupture conventionnelle, j'ai cherché une reconversion pendant 5 ans. Malgré de nombreux accompagnements, j'avais perdu confiance. Et puis, un jour....

J'ai été surprise de la demande de connexion sur LinkedIn de la Responsable des Ressources Humaines de MerAlliance. Après un premier échange téléphonique le mercredi, j'avais un entretien le lundi suivant. Dès le surlendemain, j'ai su que j'étais prise. Ce processus court et rapide a été un levier. En fin de semaine, je recevais un mail de bienvenue de l'équipe. Le 1er jour : tour des bureaux, présentation des équipes, du trombinoscope, de mon planning d'intégration avec des RV avec tous les services et un wellcome pack.

J'ai été bluffée par ces attentions.

Tout le monde se souciait de moi, même le Directeur. Je suis ravie d'être devenue l'assistante chef de projet packaging chez MerAlliance.





Des idées pour être plus visible

Accueillir des stagiaires

(scolaires, personnes en reconversion, stagiaires de la formation professionnelle, salariés en insertion, personnes en bilan de compétences, toute personne en recherche d'emploi)

Impliquer vos équipes

dans la valorisation de vos métiers (vidéos de témoignages, animation des visites d'entreprise, participation à des forums, transmission des offres à pourvoir,...)

Prendre soin de vos outils de communication internes et externes

Radio, presse, jobdating, newsletter, flyers, affiches, réseaux sociaux, page carrière de votre site internet, présentation de votre entreprise sur les job board,...

Avec un livret de présentation de l'entreprise

Disposez-le dans plusieurs espaces internes (salle de pause, accueil,...), donnez-le à chaque membre du personnel et aux personnes externes que vous rencontrez

Développer votre stratégie marque employeur et lui donner de la visibilité...
Démarchez-vous !

Organiser des visites, des portes ouvertes,

et en profiter pour proposer une mise en situation durant 30 minutes avec un café !



Comment diffuser à l'extérieur tout ce qui rayonne à l'intérieur ?

Votre MARQUE EMPLOYEUR permet à votre entreprise d'exprimer sa singularité RH et de développer son attractivité pour :

- Attirer et motiver les talents, ceux qui vous correspondent vraiment. Mais aussi les clients, fournisseurs, investisseurs...
- Développer le sentiment d'appartenance, d'engagement et de fierté de vos collaborateurs
- Fidéliser vos salariés
- Impacter positivement l'image et la notoriété de votre entreprise
- Se démarquer parmi les autres entreprises

Pour faire parler de votre entreprise, il est nécessaire de bien communiquer : il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises publications, mais il y a des publications qui « fonctionnent », c'est-à-dire, qui nous apprennent une information, voire qui nous surprennent. Si vous êtes à court d'idée : sollicitez tous les salariés, et ne perdez pas de vue que vous devrez communiquer sur :

- Ce que vous êtes : ADN, valeurs et culture d'entreprise
- Ce que vous faites : pratiques RH (recrutement, onboarding, formation,...)
- Ce que vous exprimez : votre image, ce qu'on dit de vous

La règle d'or : la cohérence entre ce que vous êtes, ce que vous faites, ce que vous exprimez et ce que les autres disent de votre entreprise !

Une fois la publication préparée, faites la relire pour éviter une faute et s'assurer que l'information est claire et précise. Une publication doit répondre aux questions suivantes : Quoi ? Qui ? Où ? Quand ? Comment ? Pourquoi ? Est-ce un sujet intéressant ? Vous avez tout checké : postez ! Il n'y a pas que les réseaux sociaux, pensez aussi à la presse, à vos partenaires, à vos réseaux personnels, blogs RH, Intranet, newsletter, salons & événements,...

Des exemples

Mettre en lumière votre RSE : vous ramassez les déchets sur la plage en équipe : une photo = une publication !

Montrer des exemples d'évolutions de carrières qui ont eu lieu dans votre entreprise

Poster des photos d'équipe durant les moments festifs organisés !

Vous transformez votre salle de réunion en salle de sport tous les mardis : montrez-le !

Vous organisez une galette des rois interne : profitez-en pour valoriser le pâtissier de votre quartier !

Un nouveau produit / service ? Des innovations ? Partagez !

Réaliser un film d'entreprise... à diffuser largement !

Remercier et valoriser le parcours d'un salarié qui quitte l'entreprise, peut-être qu'un lecteur le remplacera !

Publier une présentation de toutes les nouvelles recrues... et pourquoi pas en faire autant pour la toute dernière machine dans laquelle vous avez investi ?

2

/EN AMONT DU RECRUTEMENT/

Des idées pour

donner envie dès la rédaction de l'offre

L'ingrédient indispensable!

Mettre en valeur votre stratégie QVT!

- Créer une happiness Team
- Célébrer les temps forts (embauche, naissance, anniversaire,...)
- Mettre en place des moments de convivialité (journée sportive, repas de fin d'année,...)
- Faire venir un ergonome pour bénéficier de ses conseils
- Valoriser l'attractivité de votre territoire d'implantation!
Pour le territoire cornouillais, ce guide téléchargeable gratuitement est très utile : <https://www.quimpercornouaille.bzh/decouvrir-quimper-cornouaille/sinstaller-a-quimper-cornouaille-le-guide-pour-ceux-qui-viennent-travailler-en-bretagne-sud/>

Construire l'offre avec la méthode "AIDA"

- A**ttention : attirer l'œil du candidat
- I**ntérêt : comprendre ses besoins
- D**ésir : donner envie de vous contacter
- A**ction : simplifier le process de candidature

La bonne recette

Être clair et juste sur les missions et l'environnement de travail

Mentionner tous les avantages

- Salaire
- Primes
- Possibilités d'évolution
- Polyvalence de la mission
- Flexibilité
- Arrangements possibles vie professionnelle & vie personnelle
- Opportunité de télétravail



3

/EN AMONT DU RECRUTEMENT/

Des idées pour aller vers les candidats



Encourager la cooptation

Offrir une prime lorsqu'un salarié vous présente un candidat et que le recrutement est concluant.

Prendre soin de vos salariés, ils deviendront de véritables ambassadeurs ! Environnement de travail, possibilité d'évolution, type de management... l'ensemble de votre stratégie RH est un facteur d'attractivité.

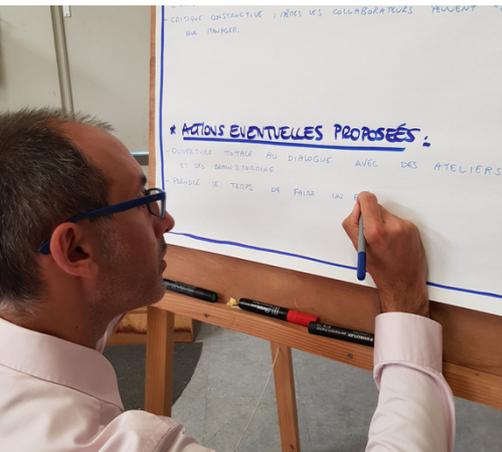
Utiliser votre réseau

Diffuser vos offres auprès des clubs d'entreprises auxquels vous adhérez, des salariés, des partenaires emploi (service public, agences d'intérim, cabinet de recrutement), de votre réseau personnel, des réseaux sociaux,...

Se délocaliser

Astuce

Certaines agences intérim ont des job trucks. Contactez-les, des partenariats sont possibles



Des idées pour optimiser ses entretiens

Repenser les modalités de l'entretien

Lieu, café d'accueil, durée, co-recruteur(s), outils,...

- Et si vous mettiez le CV de côté le temps de l'entretien ?
- Avez-vous vraiment besoin de cette grille d'évaluation ?

Osez le recrutement sans CV !

Briser la glace et mettre à l'aise

Connaissez-vous la méthode des 5 sens ?

Les premières secondes sont très importantes ! Serrer la main, démarrer une conversation sur un sujet autre (loisirs, centres d'intérêt,...)

Adopter une posture d'écoute

Poser les bonnes questions

Exit les traditionnelles questions "Citez-moi 3 de vos qualités et 3 de vos défauts ?" ou encore "Où vous voyez vous dans cinq ans ?"... Questionner plutôt...

- Sur les conditions des réussites passées
- Ses attentes en termes d'accompagnement

Ne pas rester bloqué sur le CV

Être dans l'échange et creuser les savoir-être pour vous assurer que la personne partage les valeurs humaines qui vous importent. Vous pouvez aussi faire passer un test de personnalité (outils DISC & MBTI par exemple)

Blague à part !

Évidemment, vous appréciez que votre candidat ait préparé son entretien, il appréciera la même attention de votre part !

Vos attentes techniques, vous les avez identifiées.... avez-vous aussi identifié les soft skills dont vous avez besoin ?

Un flyer ?
Un produit technique ?
Mettez-le à disposition durant l'entretien !

Une salle calme

Un lieu agréable

Une salle aérée

Avec un café, un thé, un gâteau

non non non !!!

Chercher des solutions

Si la personne aborde des contraintes personnelles, échangez sur les leviers et les solutions qu'elle envisage, proposez des solutions internes (covoiturage,...) ou dirigez-la vers vos partenaires de l'emploi (Pôle emploi, Mission Locale, Cap emploi,...)

Adresser un mail de réassurance

Une fois l'entretien terminé, adresser un mail au candidat pour le remercier du temps passé et lui redire quand il recevra une réponse.

Pendant l'entretien le candidat a beaucoup appris sur vos attentes... Profitez de ce mail pour lui demander en retour un courrier exprimant ses affinités avec le poste !

Éviter un mail type :
personnaliser ce mail
sera fortement apprécié !

“ Vos nouveaux voyageurs
sont prêts à embarquer,
accompagnez les
jusqu'à l'équipage ! ”

LES PREMIERS JOURS



COMMENT ?

1

Faciliter le lien
jusqu'au 1er jour



2

Consolider
le lien ensuite



TÉMOIGNAGE

Morgane

Chargée de développement RH - MerAlliance
RH Incognito chez Cadiou



Opération RH INCOGNITO ! Morgane est chargée de recrutement chez Meralliance, elle a passé 2 jours Incognito au service emballage chez Cadiou Industrie en se faisant passer pour une stagiaire en reconversion.

L'apprentissage clé que je retiens de mes deux premiers jours chez Cadiou, c'est l'importance du rôle de chaque collaborateur (tuteur, manager, équipe, RH) dans mes premières sensations. Dès le début ils m'ont transmis les valeurs et les avantages de l'entreprise, me faisant part de l'écoute accordée aux salariés et des possibilités d'évolution. Je pouvais facilement les interpeller car leurs prénoms sont sur leurs vêtements de travail et ils m'ont naturellement invitée à prendre la pose avec eux.

1

Des idées pour faciliter le lien jusqu'au 1er jour

On intègre qu'une fois un collaborateur...
On a qu'une seule occasion de faire une bonne première impression !



Blague à part !

Vu tous les efforts fournis jusqu'à présent, ce serait dommage de bâcler cette 1ère journée !
Mettez en place un vrai programme de #Onboarding

/EN AMONT DU PREMIER JOUR/

Nommer un parrain

Préparer cet accueil avec le collaborateur qui en sera chargé

Informar les équipes de l'arrivée d'un nouveau salarié

Préparer l'espace de travail et les outils (ordinateur, code d'accès, ligne téléphonique, badge,...)

Réaliser un "pré-onboarding" concernant la partie administrative : rédaction du contrat, création adresse mail,...

Adresser un **mail de bienvenue** dans lequel vous joindrez un **livret d'accueil** précisant :

Le nom, la fonction et les coordonnées de la personne qui va l'accueillir

Où cette personne va l'accueillir

Un trombinoscope de l'équipe précisant clairement les personnes avec qui elle sera en contact et les personnes ressources.

Un organigramme détaillé des équipes et de leurs différentes fonctions

Une présentation de l'entreprise, de son modèle, de ses valeurs...

La bonne idée

Soyez vigilant... la personne ne pourra pas intégrer tous les prénoms tout de suite...



...et pourquoi pas prévoir des vêtements de travail nominatifs ?

Simon
Paul
Jean
Lucie
Marc
Etienne
Gwen
Hélène
Elise
Marie

/LE JOUR J/

Offrir un **accueil chaleureux et préparé** avec :

→ Un "Welcome Pack" (sac, gourde, crayon, livret d'accueil, carnet, etc.) ?

→ Un **petit déjeuner d'accueil** avec l'équipe ?

Un **tuteur d'intégration** présente et fait **visiter l'entreprise, les process internes, les logiciels internes, les collègues** (pas uniquement ceux de son équipe), les **outils, us et coutumes internes** (intranet, création adresse mail, codes d'accès, restauration, parking, doubles de clés, pointeuse, infos CSE,...)

Prévoir un **temps d'échange** avec l'équipe de proximité

Communiquer un **planning** de la première journée ou de la semaine d'intégration

Clarifier toutes les questions administratives liées au contrat de travail

Construire un parcours d'intégration individualisé indiquant pour les premiers jours / les premiers mois :

→ Les RDV (visite médicale, rapport d'étonnement à M+1 et M+3, bilan de période d'essai,...)

→ Les formations prévues (santé, sécurité,...)

Recueillir le consentement écrit du salarié pour son droit à l'image... S'il est d'accord, images et vidéos sur lesquelles il figure pourront être utilisées pour votre Marque Employeur !

2

Des idées pour consolider le lien

Prévoir une fois par mois une demi-journée de **rencontre avec d'autres services** (un goûter avec la Direction Générale par exemple !)

Transmettre des **tutoriels e-learning** sur les infos et process généraux de l'entreprise

Organiser un **"Vis ma vie"** avec les autres services

Si plusieurs recrues arrivent en même temps, organiser un **séminaire d'intégration** sur plusieurs jours pour renforcer un service et créer une cohésion de groupe

Organiser régulièrement des **rapports d'étonnement**



Consolider le lien est avant tout l'histoire de tous : chaque salarié a un rôle déterminant à jouer

LE RAPPORT D'ÉTONNEMENT

Ce journal de bord est confié à chaque collaborateur dès leur arrivée afin qu'ils y notent librement et tout de suite leurs premières impressions, remarques et interrogations. Ils continueront à le compléter au fur et à mesure de leur intégration et le remettront au responsable à la fin de la période d'essai. Il peut également être restitué à l'oral, lors d'un échange avec toute l'équipe pour développer les liens relationnels dans un service.

Les objectifs pour l'employeur :

- Bénéficier d'un regard neuf et objectif, la nouvelle recrue n'étant pas encore imprégnée de la culture d'entreprise
- Trouver des axes d'amélioration au sein de la structure globale ou d'un service et donc améliorer ses performances
- Faire émerger des idées nouvelles
- Renforcer le lien et la confiance avec les nouveaux collaborateurs

Les objectifs pour le salarié :

- Faciliter son intégration en l'impliquant dans le fonctionnement de l'entreprise dès son arrivée
- Motiver le salarié qui se sent écouté et considéré (il peut influencer le système)

RAPPORT D'ÉTONNEMENT

- Nom - Prénom :
- Poste occupé :
- Date d'entrée dans l'entreprise :
- Durée de la période d'essai :
- Type de contrat (entourer) : CDD CDI Alternance

L'accueil dans votre nouvel environnement

- A quoi vous vous attendiez :
- Ce qui vous a agréablement surpris :
- Ce qui vous a déçu :

Les points forts et les axes d'amélioration concernant

- Le processus de recrutement :
- L'organisation :
- La communication en interne :
- Les relations inter-collaborateurs :
- Les rapports avec les managers :
- L'environnement de travail :
- Les outils mis à votre disposition :

Autres éléments constatés que vous souhaiteriez mettre en avant ici :

Date de retour au Responsable : _____ Signature : _____

Astuce

Demandez aussi à vos stagiaires et alternants de compléter un rapport d'étonnement ! Leurs idées sont souvent très innovantes et créatives et leurs premières impressions sont généralement assez justes.

C'est essentiel !

Afin d'apporter une réelle plus-value à l'entreprise, les informations contenues dans ces rapports doivent être recensées et des actions correctives doivent évidemment être mises en place si nécessaire !

“ Pour que la croisière devienne un tour du monde, multipliez et diversifiez les plaisirs ! ”



TÉMOIGNAGE

Alex

Plaquiste - EMS Aménagement



Intégrer une entreprise à 20 ans, sans diplôme, sans expérience

Mon patron m'a donné une chance alors que je ne connaissais rien au métier de plaquiste.

On est bien payé, on a des primes, même les débutants. Après un CDD de 8 mois, il m'a proposé un CDI.

Ça donne confiance et ça donne envie de travailler mieux.

Je suis fier d'avoir pris un appart avec ma copine. Mon patron et mon tuteur s'intéressent à moi, on discute beaucoup et surtout quand ils sentent que je vais moins bien. Je n'ai pas envie de les décevoir.



FIDELISER DANS LA DUREE

COMMENT?



1

Former & manager



2

Booster votre QVT!



3

Donner du sens



1

/FIDELISER DANS LA DUREE/

Des idées pour Former et Manager



Former

- Établir un plan de formation : recenser l'ensemble des actions de formation que vous devez et souhaitez mettre en œuvre l'année suivante
- Former les managers à leur fonction
- Nommer et former des tuteurs à l'intégration
- Mettre en place un chantier école où les salariés expérimentés deviennent formateur auprès des nouvelles recrues
- Créer des temps d'échanges, de travail et de codéveloppement

Manager

- Diversifier les activités :
 - Casser la routine par des projets/activités différentes ou en donnant d'autres missions qui complètent/diversifient le quotidien
 - Travailler sur les rotations de poste
 - Faire appel à un groupement d'employeurs pour créer de la polyvalence pour le salarié
- Adopter un management participatif
 - Adopter un type de management où la personne sait que sa voix compte et peut influencer le système... et pourquoi pas du management libéré ?
 - Être à l'écoute des idées des salariés en créant un rythme régulier d'entretiens de feedback entre le salarié & le manager
 - Savoir accueillir les initiatives et créer les conditions pour que les salariés proposent des idées : un salarié qui vient vous proposer une idée est dans une démarche constructive. Ne pas hésiter à valoriser cet effort, ce qui n'empêche pas de nuancer le résultat s'il ne correspond pas à vos attentes. Vos salariés doivent savoir que le droit à l'erreur fait partie intégrante de la prise d'initiatives

Pensez-y N°1

En salle de pause et dans les lieux de circulation : afficher les valeurs et ambitions de l'entreprise !

Pensez-y N°2

Proposer une auto-évaluation !
Rester à l'écoute des salariés et leur demander d'évaluer eux-mêmes le résultat et la qualité de leurs propositions

C'est essentiel !

Reconnaître le rôle d'intégrateur des nouvelles recrues comme une évolution de carrière.

C'est aussi un facteur de fidélisation pour le salarié.

Et si tous vos salariés devenaient des membres de votre équipe RH ?

Comment identifier ces personnes là ?

Elles sont volontaires ou alors, lors de vos entretiens professionnels, vous avez identifié des appétences pour cette mission.

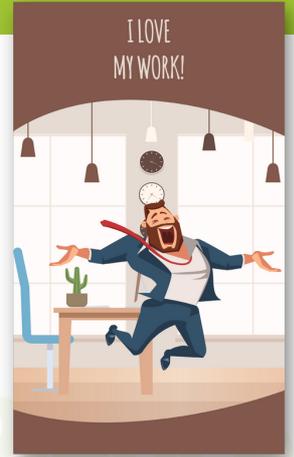
Ou enfin, vous pouvez afficher un appel à candidature

2

/FIDELISER DANS LA DUREE/

Mille & une idées pour

Booster votre QVT !



€ Coût

★ Efficacité

Organiser des séminaires

Par service ou avec l'ensemble des collaborateurs avec des intervenants extérieurs

€ ★★★★★

Organiser des temps d'analyse de pratiques professionnelles

Sur le temps de travail, avec un professionnel, sur des sujets variés

€ ★★★★★

Associer les salariés dans l'ergonomie

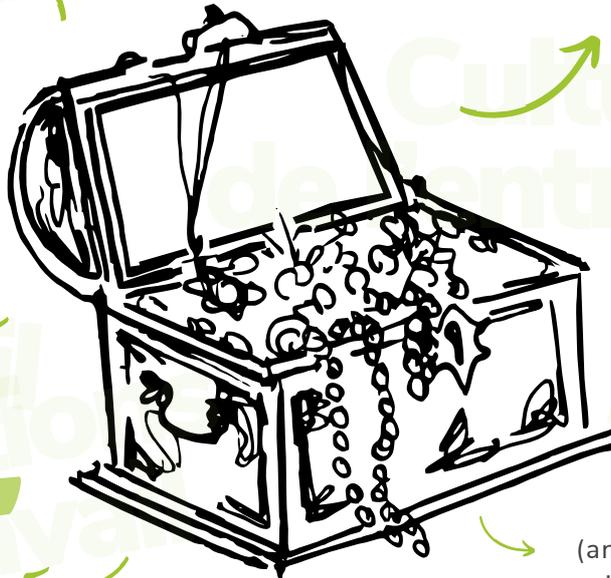
de leur poste de travail

€ ★★★★★

Participer à des actions inter-entreprises

(fêtes des voisins, défi vélo pour se rendre au travail, défi arrêt de tabac,...)

€ ★★★



Proposer des séances "détente" aux salariés

(massage/shiatsu/réflexologie/échauffements)...

Cela aura un impact direct sur la baisse des arrêts de travail !

€€€ ★★★★★

Créer un réseau d'échange de compétences entre salariés (atelier d'écriture, de couture,...) ou un véritable "Troc et puces" (vêtements, plantes, etc.)

€ ★★★★★

Prévoir des attentions ponctuelles ou régulières pour les salariés

(anniversaires, chocolats à Noël, paniers de légumes hebdomadaires à prix négociés,...)

€ ★★★★★

Utiliser une plateforme digitale interne pour faciliter le réseautage entre collaborateurs

€€€ ★★★★★

Penser l'aménagement des espaces extérieurs et salle de pause pour faciliter les repas/pique-nique entre salariés

€€ ★★★★★

Organiser des challenges ou défis dans l'année

€€ ★★★★★

Repenser les axes d'amélioration sur l'équilibre vie personnelle et professionnelle : télétravail,

semaine de 4 jours, salaires et avantages (chèque cadeau, ticket restaurant,...)

€€ ★★★★★

Blague à part !

Des idées, il y en a un paquet !!!!!

Vers l'infini et au-delà !!!!!



3

/FIDELISER DANS LA DUREE/

Des idées pour Donner du sens



Aujourd'hui, les entreprises ont une responsabilité importante dans l'élaboration d'un monde plus juste et responsable. En plus de l'objectif principal d'engagement éthique de l'entreprise, le déploiement d'une politique RSE est un véritable levier de marque employeur pour attirer et retenir les talents !

POURQUOI EST-CE SI IMPORTANT ?

- Pour agir concrètement !
- Pour répondre aux attentes des consommateurs qui sont de plus en plus des "consommacteurs"
- Pour se démarquer de la concurrence
- Pour fédérer les salariés de son entreprise (vos salariés sont aussi des "consommacteurs" !!)

LES ETAPES CLES POUR METTRE EN PLACE SA DÉMARCHE RSE

- 1 Identifier les parties prenantes internes (salarié, dirigeant, syndicat, etc.) et externes (fournisseurs, clients, associations, etc.)
- 2 Évaluer le niveau de maturité de l'entreprise en termes de RSE en vous référant aux 7 piliers de la norme ISO 26 000 :
 - la gouvernance de la structure
 - le respect des droits de l'homme
 - la qualité des relations et des conditions de travail
 - le respect de l'environnement
 - la garantie de la loyauté des pratiques
 - l'ensemble des questions liées aux consommateurs
 - le soutien aux communautés et au développement local
- 3 Dégager des pistes d'amélioration et de réflexion
- 4 Mettre en place sa stratégie de communication RSE interne & externe
- 5 Action !



La pêche
aux idées !

- ↳ S'impliquer dans le tissu local
- ↳ Inciter les actions écoresponsables : réduction de l'utilisation des consommables, covoiturage ou mobilité douce, tri des déchets, espace de recyclage,...
- ↳ Développer des actions solidaires (courses Octobre rose,...)
- ↳ Rejoindre la communauté engagée "Les entreprises s'engagent" du Finistère pour une société plus inclusive et un monde durable <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/>
- ↳ Accueillir des enseignants et élèves pendant 2 jours
- ↳ Donner des heures aux salariés pour réaliser des démarches sociétales : ramassage des déchets sur la plage, etc.
- ↳ Parrainer un demandeur d'emploi

“ Et quand votre voyageur a le mal de mer... ”



Assistante SAV et administrative - Glénan Concept Cars

DEPASSER LES DIFFICULTES

TÉMOIGNAGE

Nadia



Il m'a écoutée, je l'ai entendu !

J'ai été recrutée comme assistante SAV chez Glénan Concept Cars sur une création de poste via un recrutement participatif avec l'équipe. Je suis arrivée en plein rush de rentrée et donc peu accompagnée à mon arrivée car l'activité était très dense. J'étais déstabilisée. A cela s'est ajouté un peu de tension avec une collègue et une proposition intéressante de mon ancien employeur... J'ai failli partir ! Mais mon patron m'a écoutée et s'est engagé à m'accompagner.

La tension avec ma collègue s'est vite dissipée puisque prise en charge et réglée dans la foulée. Nous sommes partis au Salon du Bourget, ce moment de cohésion d'équipe a été formidable.

Puis mon collègue, Responsable de Service, a été formé au management. J'ai vraiment senti la différence. Mon patron a entendu que j'avais besoin de progresser avec lui, on fait des points hebdo, j'ai besoin de savoir ce qu'il attend et de savoir si ce que je produis est bien. C'est important pour NOUS !

Des indicateurs



- Retards
- Arrêts maladie
- Absences
- Isolement
- Erreurs dans le travail
- Humeur
- Gestuelle (non verbal)
- Agressivité
- Critiques non constructives
- Conflits
- Remise en cause des consignes
- Baisse du volontariat
- Passivité
- Non adhésion
- Non implication
- Fatigue

Des causes

→ Les conditions de travail

Salaire inadapté à ses attentes

Manque de perspectives dévolution (du salaire ou du poste)

Manque de souplesse dans l'organisation

Surcroit d'activité

Manque de clarté (dans la communication, dans la mission, dans la structure hiérarchique,...)

Pression sur les objectifs à atteindre

Problème de communication

→ Les relations interpersonnelles

Manque de reconnaissance

Le fossé des générations : pas les mêmes attentes, pas les mêmes priorités

→ Une inadéquation des compétences : quand les compétences personnelles et professionnelles vont être en décalage avec les exigences du poste occupé. Cela peut arriver à tous les niveaux (poste de manager, poste technique, fonction support...)

→ Des causes externes : problèmes personnels non gérés

“ Et quand votre voyageur a le mal de mer... ”

DEPASSER LES DIFFICULTES

Plan d'action !

GO! GO! GO!

1 PROPOSER UN ENTRETIEN

Pour évaluer et nommer les difficultés.
Pour rassurer et trouver des axes d'amélioration ensemble.

Pour identifier ces difficultés, partez de la fiche de poste et relisez-la ensemble par exemple !

Pour éviter d'en arriver là, favoriser les échanges tout au long de l'année vous permettra de repérer les signaux d'alerte et de les prendre en compte !

Programmer des "entretiens d'étapes" toutes les 3 semaines ? tous les 2 mois ? tous les 6 mois, 1 fois par an ?... à vous de choisir la fréquence la plus adaptée !

Mettre en place des entretiens hebdomadaires individuels ou collectifs ou tripartites.

Rien à voir avec l'entretien individuel professionnel qui est obligatoire et organisé tous les 2 ans et sert à aborder le sujet du parcours du salarié et de son évolution au sein de l'entreprise avec son employeur

2 PROPOSER DES SOLUTIONS ADAPTÉES

- Fixer des nouveaux objectifs clairs et réalistes en réadaptant la mission. Vous pouvez aussi revoir la fiche de poste et éventuellement, la remanier.
- Revoir l'organisation tous ensemble en mettant en place un groupe de travail.
- Lors d'un surcroît d'activité : renforcer les équipes.
- Mettre en place un plan de formation : développement personnel, prévention & sensibilisation sur les risques psychosociaux, gestion de conflit, méthodologie de projet, prise de décision, tutorat,...
- Créer de la proximité, créer des moments de convivialité et donner des signes de reconnaissance (matériels, verbaux).
- Connaître les personnalités de son équipe (en faisant passer des tests par exemple).
- Faire appel à une tierce personne, interne ou externe : Santé au Travail, Assistante sociale, infirmière interne,...
- Recadrer si besoin sur le savoir-être et les responsabilités de chacun.
- En cas de rupture : accompagner la rupture. Chacun doit en tirer un apprentissage !





Merci à tous les contributeurs

Entre pairs, nous avons réussi à prendre de la hauteur sur nos pratiques et imaginer de nouvelles formes de coopération et des schémas innovants d'intégration.

Nous sommes tous repartis avec des apprentissages clés et nos prochains petits pas...

L'énergie et la convivialité vécus lors de ces 2 séminaires ont été renforcées par nos environnements de travail. Merci à Explore Concarneau de nous avoir prêté sa voilerie et aux Bigouden Makers chez qui nous avons inauguré les espaces de coworking.

Martine Badaire, Fondation Masse Trevidy - Directrice Asile Migrant
Jeanne Bargain, Mission Locale - Chargée Relations Entreprises
Marion Bloch, Armor Lux - Responsable Recrutement & Formation
Tiffany Brelivet, Cadiou - Chargée de Recrutement & QVT
Marie Carcreff, Barillec Marine - Assistante RH
Leslie Coic, CCPBS - Animation Pôle Economie
Marjorie Denis, Génération - Chargée des Ressources Humaines
Alex Derout, Entreprise Ems - Plaquiste
Nadia Fadel Hattab, Assistante SAV & Administrative - Glénan Concept Cars
Patricia Flegier, CCI MBO - Responsable Formation Continue
Amélie Fontaine, Tipiak - Responsable RH
Luce Furestier, Glenan Concept Cars - Assistante RH
Maria Furic, Conserverie Jean-François Furic - Directrice RH et Administrative
Yves-Christophe Jego, Pôle Emploi Pont-L'Abbé - Responsable d'équipe
Sébastien Jezequel, Orientation Finistère Sud - Dirigeant
Nolwenn Labbe, DDETS - Chargée de Développement
Céline Laurent, La Navette de Cornouaille - Chargée de Développement
Guenaelle Le Barbanchon, Bonduelle - Gestion emploi & compétences
Karine Le Goanvic, MerAlliance - Chef de projet packaging
Lisa Le Run, Territoire Zéro Chômeur - Chargée de Projet
Audrey Merlet, Fondation Massé Trévidy - Responsable de Secteur
Carole Morin, TiKernéRH - Dirigeante
Sandrine Ouvrard, Mission Locale - Chargée Relations Entreprises
Gianluca Pasca, Oceania Quimper - Directeur
Vincent Perchirin, Celtic Emploi / Interaction - Responsable d'agence
Thomas Peron, Guéguen Paysage - Responsable administratif et financier
Katell Provost, Région Bretagne - Chargée de Développement Territorial
Vincent Quiniou, Actife Quimper Cornouaille - Conseiller
Stéphanie Racassa, Leclerc Pont-L'abbé - RRH
Elizabeth Ramonet, Celtic Emploi - Responsable d'agence
Marine Sandrini, A2i - Conseillère
Adeline Scudeller, Norman recrutement - Responsable Agence
Léna Tanguy, Piriou - Chargée du recrutement
Marine Tanguy, Fondation Masse Trevidy - Responsable Ressources Humaines
Patricia Thomas, O2 Pont-L'abbé - Gérante
Maryse Trelu, Fondation Massé Trévidy - CADA - Directrice Adjointe
Vanessa Tretout, Actife Quimper Cornouaille - Chargée Relations Entreprises
Morgane Vallée, MerAlliance - Chargée de Développement RH
Alice Velly, Vitalliance - Responsable de Secteur

Orchestration :

Marion Olekhnovitch de Ya+K,

Julie Mittelmann de l'association Low-Tech Lab

Corinne PHILBERT, Cécile Pannequin et Stéphane Sanloup du CREPI

Publication du CREPI Finistère

Siège Social
Chez Armor Lux
21 rue Louison Bobet
29556 QUIMPER Cedex

Où nous trouver ?
25-27 rue de Saint-Alor
Bâtiment 26 - 1er étage
29000 Quimper

Coordination : Corinne Philbert et Jeanne Bargain
Conception : Jeanne Bargain
Couverture : Gianluca Pasca

Impression : Imprimé sur du papier certifié PEFC - ATR Quimper



Ne pas jeter sur la voie publique

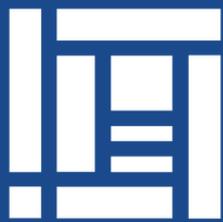
NOUS CONTACTER



Corinne Philbert
06 83 99 57 68
corinne.philbert@crepi.org

Jeanne Bargain
06 42 07 21 18
jeanne.bargain@crepi.org

www.crepi.org



CREPI

Club régional d'entreprises partenaires de l'insertion
FINISTÈRE



avec le soutien de la Région Bretagne,
de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités,
et de Quimper Bretagne Occidentale